



THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY

(Case Study of the Jakarta-Bandung Fast Train Project PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Section 2 Karawang)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

(Studi Kasus Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Section 2 Karawang)

Sari Sekarini¹, Banuara Nadeak², Nelly Martini³

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS Ronggowaluyo, Puseurjaya Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang 41361
email : 2110632020018@student.unsika.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and motivation on the work productivity of employees of High Speed Railway Jakarta-Bandung Section 2. This research is a type of explanatory research, with a quantitative approach. The analytical method used is multiple regression analysis. The sample used in this study used total sampling or used the entire population totaling 85. The results of this study indicate that part there is a significant influence between work discipline on employee work productivity, and work motivation has a significant effect on work productivity of High Speed Railway Jakarta-Bandung Section 2. While the simultaneous test results show that work discipline and work motivation affect the work productivity of employee of High Speed Railway Jakarta-Bandung Section 2.

Keyword: Work Discipline; Work Motivation; Work Production

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan Proyek Kereta Cepat Jakarta- Bandung Section 2. Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research, dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total sampling atau menggunakan seluruh populasi berjumlah 85. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktifitas kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung Section 2. Sedangkan hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja

dan motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Proyek Kereta Cepat Jakarta- Bandung Section 2.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Motivasi KERja; Produktifitas Kerja*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti ingin mencapai tujuan yang di tetapkan. Untuk mendapatkan cara – cara yang memungkinkan atau dapat dianggap cukup baik untuk dilakukan dalam menunjang tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Cara – cara yang dapat dilakukan oleh masing-masing perusahaan berbeda beda, salah satu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan adalah dengan memperbaiki sumber daya manusia di dalamnya. Seiring dengan perkembangan teknologi secara nasional maupun internasional, maka dunia usahapun akan semakin berkembang. Pada dasarnya perkembangan suatu perusahaan akan tumbuh ekonomi dan lain-lain. PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk adalah salah satu perusahaan kontruksi BUMN yang saat ini sedang menjalankan project Kerta Cepat Jakarta – Bandung (KCJB) yang bertujuan untuk pengembangan kinerja massal. Pembangunan yang dilakukan secara massif untuk mengejar target operasional akhir tahun 2023, maka dari itu diperlukan produktifitas karyawan yang dapat menjadi acuan untuk suksesnya sebuah Perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan yaitu cakupan mengenai sesuatu berdasarkan pada prilaku psikologis yang mempunyai pandangan tentang pelaksanaan kegiatan produksi pada suatu usaha yang diharapkan mampu bekerja lebih baik dari sebelumnya serra selalu memperbaiki diri dengan berfikir lebih positif, kreatif dan dinamis juga terbuka begitupun tentang system kerja yanh sedang dilakukan (Purwato & Wulandari, 2016). Dikatakan produktifitas apabila sumber daya tersebut memiliki produktifitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Putu, Claudia,& Suasana, 2018).

Keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karna tanpa sumber daya manusia segala kegiatan yang ada di dalam organisasi tidak akan berjalan. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam suatu tujuan, oleh karena itu perhatian dari banyak dari kebanyakan organisasi ditujukan untuk sumber daya manusia (Nareswara & Trianasari, 2020). Produktifitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Tujuan utama perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Diantara tujuan tersebut perusahaan dituntut selalu berproduktif agar menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan. (Saleh & Utomo, 2018). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan

diantaranya adalah motivasi disiplin kerja dari diri sendiri dan tempat kerja. Pemanfaatan sumber daya manusia pada sektor industri yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Van de Lance, *et al*, 2016). Dengan demikian seorang karyawan memiliki motivasi, disiplin kerja yang tinggi dan baik akan mampu melakukan pekerjaannya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal.

Dotulong & Assagaf (2015) motivasi kerja menjadi peranan yang dibutuhkan bagi setiap organisasi, umumnya produktivitas kerja para karyawan akan dipengaruhi oleh produktivitas organisasi tersebut. Motivasi sendiri menjadi sebuah pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan menimbulkan rasa semangat serta kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Perlu diketahui motivasi kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, prestasi kerja dan mencari pengalaman. Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah tindakan dari seorang manajemen dalam meningkatkan jenjang karir melalui prestasi kerja di dalam sebuah perusahaan. Untuk menciptakan motivasi kerja dengan cara memberikan sebuah imbalan baik material atau non material. Hubungan motivasi dan produktivitas kerja sangat berkesinambungan dimana semakin tinggi tingkat motivasi seorang maka semakin bersemangat pula untuk menyelesaikan pekerjaan dan hasil lebih cepat dengan kualitas sesuai standar yang ditentukan. (Dahlan, 2014)

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktifitas kerjanya dikendalikan oleh aturan – aturan yang berlaku sesuai dengan perusahaan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Putra (2018) disiplin kerja diawali dari diri sendiri secara alami muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir masalah. Hilangnya sikap disiplin dapat menurunkan efisiensi dan efektifitas tugas tugas di perusahaan. Bila disiplin kerja tidak diterapkan maka tujuan dari perusahaan yang hendak dicapai tidak akan bisa berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan yang optimal agar mendapat hasil yang maksimal, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dari segi pemberian motivasi bagi karyawan seperti bonus dan penghargaan untuk karyawan unggulan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal tersebut dilakukan untuk menunjang produktivitas perusahaan sehingga dapat mencapai target dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Karyawan Proyek Kereta (KCJB) di section 2, yang datang terlambat dan sering izin tidak tepat waktu akan menyebabkan kurangnya tingkat produktivitas kerja yang baik dan kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin kerja. Maka dari itu perusahaan perlu memberi sanksi bagi karyawan yang melanggar sanksi agar dapat lebih memperhatikan aspek kedisiplinan yang juga akan dipacu oleh motivasi kerja. Masalah yang terjadi pada perusahaan ini mengenai gejolak naik turun hasil produksi dan peresmian Proyek Kereta (KCJB) tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Terjadinya turn over karyawan juga menjadi pengaruh dari produktivitas kerja di perusahaan karna kurangnya motivasi dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu produktivitas kerja sangatlah penting diterapkan di perusahaan guna untuk memenuhi target penyelesaian proyek.

Dari permasalahan di atas maka peneliti tertarik meneliti dengan judul: **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Section 2 Karawang”**

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2013:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengembalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan pengembangan sumber daya manusia .

Disiplin Kerja

Disiplin adalah pengendalian diri, implementasi karyawan regular dalam menunjukkan tingkat keseriusan dalam tim kerja atau dalam suatu organisasi. Menurut Dermawan (2013:41) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap atau tingkah laku seseorang yang berperan untuk menjalankan peraturan baik dalam wujud tertulis atau tidak dalam setiap organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:129) terdapat 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tujuan dasar untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri sedangkan disiplin korektif yaitu upaya dalam menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) adalah suatu sikap patuh, taat, menghormati dan mampu menghargai setiap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta tidak menghindar dan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dalam menjalankan tugas. Adapun indicator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) yaitu :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Motivasi

Motivasi adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai (Saleh & Utomo, 2018).

Motivasi kerja juga berperan penting dalam produktifitas karyawan. Motivasi kerja dapat dalam berupa bentuk verbal ataupun non verbal. Menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan ke organisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Anhar (2012:110) dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan, terdapat beberapa pokok-pokok motivasi yaitu :

1. Kepuasan Kerja
2. Mengukur potensi pekerjaan yang memberikan kepuasan
3. Desain pekerjaan yang memotivasi pekerjaan
4. Faktor social dalam motivasi
5. Pemberian perangsang dan imbalan demi motivasi
6. Pelatihan
7. Peluang untuk berkembang (Promosi)

8. Motivasi dan kemajuan bisnis

Produktifitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktifitas juga diartikan dengan proses yang terfokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati, 2017).

Produktifitas kerja adalah dimana produk berupa barang ataupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan anantara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. (Wibowo, 2018) Menurut Sutrisno (2016:102) berpedapat bahwa produktifitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu produktifitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2016:102) sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu Efisiensi

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research, dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor WIKA Proyek HSRCC Karawang. Populasi yang digunakan adalah karyawan Proyek Kereta Cepat Jakarta – Bandung PT. Wjaya Karya (Persero) Tbk Section 2 Karawang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling yaitu . Menurut Sugiyono, (2016: 85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu seluruh karyawan perumdam tirta tarum cabang karawang berjumlah 85 karyawan. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner menggunakan skala likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1 Uji Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Variabel	Kode Butir	Statistik Hitung		Ket.
		r-hitung	r tabel	
X1- Disiplin kerja	X1.1	0,447	0,2133	Valid
	X1.2	0,721	0,2133	Valid
	X1.3	0,614	0,2133	Valid
	X1.4	0,681	0,2133	Valid
	X1.5	0,716	0,2133	Valid
	X1.6	0,707	0,2133	Valid
	X1.7	0,759	0,2133	Valid
	X1.8	0,788	0,2133	Valid

	X1.9	0,754	0,2133	Valid
	X1.10	0,763	0,2133	Valid
	X2.1	0,596	0,2133	Valid
	X2.2	0,77	0,2133	Valid
	X2.3	0,712	0,2133	Valid
	X2.4	0,649	0,2133	Valid
X2- Motivasi Kerja	X2.5	0,699	0,2133	Valid
	X2.6	0,791	0,2133	Valid
	X2.7	0,642	0,2133	Valid
	X2.8	0,651	0,2133	Valid
	X2.9	0,651	0,2133	Valid
	X2.10	0,625	0,2133	Valid
	Y1.1	0,754	0,2133	Valid
	Y1.2	0,673	0,2133	Valid
	Y1.3	0,71	0,2133	Valid
	Y1.4	0,613	0,2133	Valid
Y-Produktivitas kerja	Y1.5	0,783	0,2133	Valid
	Y1.6	0,731	0,2133	Valid
	Y1.7	0,762	0,2133	Valid
	Y1.8	0,672	0,2133	Valid
	Y1.9	0,429	0,2133	Valid
	Y1.10	0,241	0,2133	Valid

**r-tabel diperoleh dari tabel-r dengan N=85 dan alpha=0,05 (uji dua arah)*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktifitas Kerja di setiap indikatornya menunjukkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas				
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keputusan
X1- Disiplin kerja	10	0,931	0,6	Reliable tinggi
X2- Motivasi kerja	10	0,921	0,6	Reliable tinggi
Y-Produktivitas kerja	10	0,891	0,6	Reliable tinggi

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap instrument penelitian. Dapat dilihat bahwasanya dari keempat variabel yang diteliti dalam penelitian ini, secara keseluruhan memiliki nilai Cronbach Alpha variabel > nilai standar (0,6) yang artinya **variabel telah memiliki nilai reliabilitas tinggi** dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel penelitian

dinyatakan reliabel. Pengujian instrumen penelitian sudah menghasilkan kesimpulan layak sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap instrument penelitian. Dapat dilihat bahwasanya dari keempat variabel yang diteliti dalam penelitian ini, secara keseluruhan memiliki nilai Cronbach Alpha variabel > nilai standar (0,6) yang artinya **variabel telah memiliki nilai reliabilitas tinggi** dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56906624
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.056
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil pengujian normalitas residual dengan menggunakan indikator formal Kolmogorov Smirnov pada pendekatan asymptotic didapatkan statistik hitung variabel sebesar 0,057. Nilai ini memiliki p-value (0,200) > alpha (0,005). Dengan hasil ini didapatkan kesimpulan bahwa pada tingkat kepercayaan sebesar 95% (alpha 5%) dikatakan **terdapat cukup bukti** untuk menerima H0 bahwa **residual data telah berdistribusi normal**

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin kerja	.620	1.614
	Motivasi kerja	.620	1.614

Dapat dilihat bahwa pada pengujian dengan sata empiris didapatkan bahwa nilai indikator multikolinieritas dalam model yakni nilai tolerance menunjukkan nilai >0,1 dan nilai VIF menunjukkan nilai <10 untuk setiap variabel bebas. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa model **tidak mengalami gejala multikolinieritas** antar variabel bebas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas			
Variabel	Sig	A	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,256	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,239	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Dari hasil uji Glejser diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda						
Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
				Beta		
1	(Constant)	15.251	2.058		7.410	.000
	Disiplin kerja	.259	.057	.373	4.531	.000
	Motivasi kerja	.403	.063	.524	6.365	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana dengan satu variabel bebas. Hasil persamaan pada tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \varepsilon$$

$$\hat{Y} = 15,251 + 0,259 X_1 + 0,403 X_2$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja
 α = Konstanta
X1 = Disiplin kerja
X2 = Motivasi kerja
 ε = *residual error*

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta bernilai 15,251 mengindikasikan bahwa jika semua variabel bebas pada model yang telah terbentuk memiliki nilai nol, maka nilai Produktivitas kerja akan bernilai tetap sebesar 15,251 poin, dengan asumsi faktor lain diluar model dianggap konstan.
2. Koefisien Disiplin kerja bernilai 0,259 memiliki arti bahwa setiap kenaikan Disiplin kerja sebesar 1 poin, maka nilai Produktivitas kerja akan bertambah 0,259 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.
3. Koefisien Motivasi kerja bernilai 0,403 memiliki arti bahwa setiap kenaikan Motivasi kerja sebesar 1 poin, maka nilai Produktivitas kerja akan bertambah 0,403 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.

4.3 Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis yang digunakan dengan Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah uji simultan yang dilakukan terhadap disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) ke variabel produktivitas kerja (Y) guna mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Maka untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 26 yang dijabarkan dalam tabel dibawah ini

Hasil Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2035.400	2	1017.700	77.991	.000 ^b
	Residual	1070.012	82	13.049		
	Total	3105.412	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai F-hitung adalah sebesar 77,991 dan p-value sebesar 0,000. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **Tolak H₀**. Pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa terdapat cukup bukti untuk mengatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Parsial (Uji t)

1. Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Uji parsial pertama yang digunakan dengan uji t untuk mendapatkan bukti hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam pengujiannya mensyaratkan dengan melihat nilai signifikansi \leq (lebih kecil atau sama dengan) 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel di bawah:

Hasil Uji Parsial-1						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.251	2.058		7.410	.000
	Disiplin kerja	.259	.057	.373	4.531	.000
	Motivasi kerja	.403	.063	.524	6.365	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai T-hitung variabel bebas sebesar 4,531 dengan nilai p value sebesar 0,000. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **Tolak H₀**. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan

kesimpulan bahwa **variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan (secara parsial)** terhadap Produktivitas kerja.

2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Uji parsial kedua yang digunakan dengan uji t untuk membuktikan hipotesis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam pengujiannya mensyaratkan dengan melihat nilai signifikansi \leq (lebih kecil atau sama dengan) 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel di bawah:

Hasil Uji Parsial-2						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.242	1.271		3.339	.001
	Disiplin kerja	-.017	.035	-.067	-.483	.630
	Motivasi kerja	-.022	.039	-.077	-.557	.579

a. Dependent Variable: abs_res

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai T-hitung variabel bebas sebesar -4,936 dengan nilai p value sebesar 0,000. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **Tolak H₀**. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa **variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan (secara parsial)** terhadap Produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.647	3.612

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

Dari tabel di atas, didapatkan koefisien determinasi model adalah sebesar 0,655. Nilai koefisien determinasi ini merupakan kontribusi suatu variabel terhadap pembentukan nilai variabel dependennya. Dari nilai ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 65,5% terhadap pembentukan variasi nilai Produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya 34,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Secara Simultan.

Bedasarkan hasil penelitian, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Karya (Proyek Kereta Cepat Jakarta Bandung Section 2

Karawang). Dimana semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Demikian pula halnya dengan Motivasi, dimana semakin bawahan semakin merasa termotivasi maka semakin berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hal tersebut, penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sulistiyani, 2013)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, membuktikan bahwa disiplin kerja menghasilkan hasil positif yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima. Hasil penelitian ini berkesinambungan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi agar karyawan dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444)

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan fungsi terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dapat dicapai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, membuktikan bahwa motivasi menghasilkan hasil positif yang artinya motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima. Hasil penelitian ini berkesinambungan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87)

Motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

5. PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Proyek Kerta Cepat Jakarta – Bandung, Section 2 Karawang) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) demikian pula Motivasi (X2) juga berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan prosentase 65,5%.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan jawaban responden terhadap item kuisioner yang disebarkan, maka sebaiknya atasan dapat lebih memahami karakter dari bawahan, berdasarkan penelitian yang dilakukan skor yang paling besar yakni gaya kepemimpinan demokratis yang mana atasan lebih memerhatikan dan membimbing bawahan. Selain itu, perusahaan juga dapat memperhatikan gaji, benefit, ruangan kerja dan fasilitas untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar, Menambahkan variabel lain, misalnya budaya kerja, pelatihan kerja, komitmen organisasi dan keselamatan kerja. Bisa menambahkan jumlah

responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, D. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dermawan. (2013). *Prinsip - prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Media Grafika.
- Dotulong, L., & Assegaf, S. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3 (2), 639-649.
- Elqadri, Z., & Wardoyo, D. (2015). The Influence of Motivation and Discipline. *Review of European Studies*, 7(12), 59-66.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor.
- Putra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu Kartini Kisaran. *Journal of Science and Social Research*, 153-158.
- Putu, Claudia, & Suana. (2018). Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung. *Denpasar Agung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali*, 7(10), 5379-5406.
- Ramadan, Syahri, & Pasmawati, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap. *Universitas Bina Darma*, 1-12.
- Rivai. (2004). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Saleh, & Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 28-50.
- Sastrohadiwiryono, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, F. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 211-228.